

Integraler Ansatz – Entwicklung in Balance

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem fundamentalen Wandlungsprozess – fast schon ein Allgemeinplatz. Und dennoch: Viele Zeichen deuten darauf hin, dass die kommenden Veränderungen weit über das hinausgehen werden, was bislang vorstellbar und vorhersagbar ist.

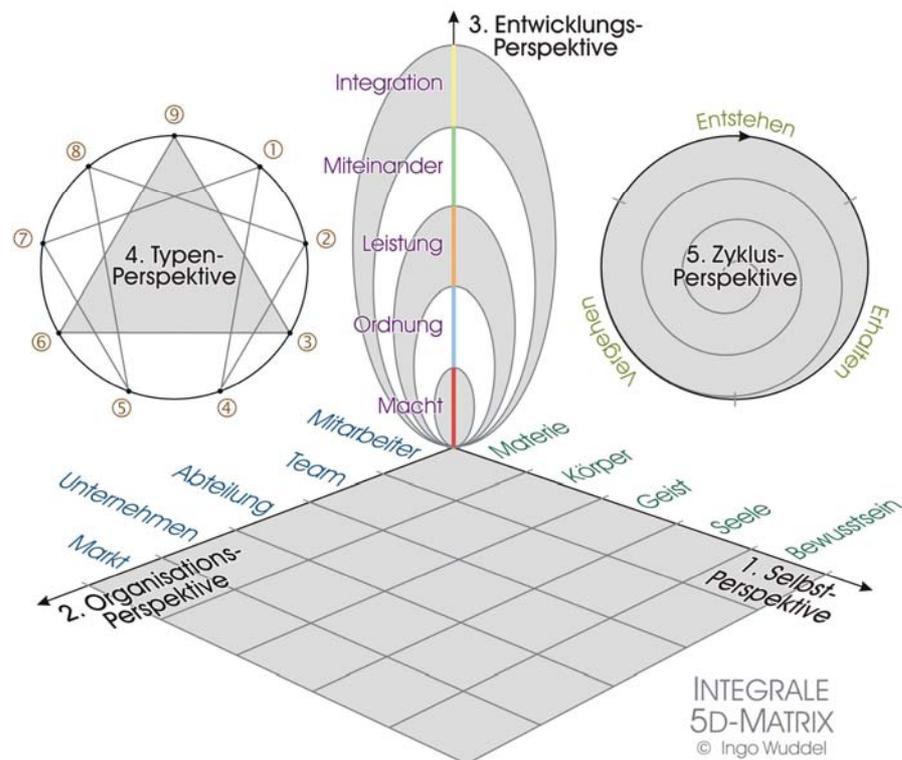
Die Komplexität nimmt zu. Gepaart damit auch der Wunsch nach Überschaubarkeit und Einfachheit. Diesem Anspruch, das Ganze zu berücksichtigen und sich zugleich auf das Wesentliche zu fokussieren, trägt der integrale Ansatz Rechnung. Er integriert Perspektiven und bewährte Methoden zur Gestaltung von Veränderungsprozessen in Unternehmen.

Organisationen werden darin unterstützt, in Balance zu kommen. Menschlichkeit und Effizienz werden miteinander verbunden – die entscheidende Grundlage für gesunde Unternehmensentwicklung.

Der integrale Ansatz betont die Entwicklung aus dem eigenen Wesenskern und Potenzial heraus. Eine solche Entwicklung erfordert, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden. Dies erleichtert eine ganzheitliche „Landkarte“, wie sie der integrale Ansatz bereitstellt.

Ganzheitlichkeit wird vielfach mit einer systemischen Sicht gleichgesetzt oder auch als Einklang von Körper, Geist und Seele verstanden. Darüber hinaus gibt es verschiedene integrale Modelle: von Ken Wilber, Don Beck und anderen. Für die Organisationsentwicklung haben wir diese Ansätze weiter differenziert und betrachten Unternehmen aus folgenden fünf Perspektiven, die zusammen genommen eine integrale Landkarte bilden:

- ❖ Mit Hilfe der **Entwicklungsperspektive** beschreiben wir Entwicklungsstufen, -prozesse und -potenziale, um anstehende Entwicklungsschritte sowie progressive und regressive Tendenzen zu erkennen.
- ❖ Mit der **Selbstperspektive** unterscheiden wir verschiedene Wirklichkeitsebenen eines Systems: Materie – Körper – Geist – Seele – Bewusstsein. Durch Berücksichtigung all dieser sich gegenseitig durchdringenden Sphären werden effektive Lösungen erzielt.
- ❖ Die **Organisationsperspektive** dient dazu, die Wechselwirkungen zwischen systemischen Einheiten wie Mitarbeitende, Teams, Abteilungen, Unternehmen, Märkte, Gesellschaft etc. zu betrachten und zu optimieren.
- ❖ Die **Typenperspektive** berücksichtigt die besondere Kultur des Unternehmens und die einzigartige Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Die natürliche Vielfalt wird gefördert, damit sich das volle kreative Potenzial entfalten kann.
- ❖ Die **Zyklusperspektive** ist gegebenen oder gestaltbaren Rhythmen gewidmet wie Markt- oder Produktlebenszyklen. Diesen wiederkehrenden Prozessen in angemessener Weise zu folgen, bedeutet Energien und Ressourcen effizient zu nutzen.



Die 5 integralen Perspektiven im Überblick
(abgebildet ist das von Ingo Wuddel entwickelte Modell)

Durch die Einbeziehung dieser integralen Perspektiven entsteht eine *umfassende* Sicht, aus der heraus die jeweils geeignetsten Methoden ausgewählt werden können, um Veränderungsprozesse nachhaltig erfolgreich zu gestalten.